Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,

plaignante,

et

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,

intimée.

Dossier du Conseil : 29637-C
Référence neutre : 2012 CCRI 669
Le 19 décembre 2012

Le 1er octobre 2012, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (la CFTC ou le syndicat) a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (CP Rail ou l'employeur) en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) et a demandé au Conseil de rendre une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code*. La demande et la plainte ont été présentées au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de Me Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de M. Daniel Charbonneau et Me Robert Monette, Membres, pour qu'il tranche l'affaire.

À la suite d'une audience tenue le 19 octobre 2012 relativement à la demande d'ordonnance provisoire, le Conseil a rendu une ordonnance provisoire (ordonnance no 696-NB) ordonnant à l'employeur de cesser de mettre en oeuvre l'annulation généralisée des ententes locales, y compris les annulations déjà annoncées, jusqu'à ce que le Conseil statue sur le bien-fondé de la

plainte déposée par le syndicat ou qu'une nouvelle convention collective entre les parties entre en vigueur.

Les parties ont présenté des observations écrites sur le bien-fondé de la plainte du syndicat et ont refusé l'offre du Conseil de présenter des plaidoiries. Après avoir pris connaissance des observations de chaque partie, le Conseil est convaincu qu'il peut trancher la plainte en se fondant sur les documents au dossier et exerce par conséquent son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 16.1 du *Code* de ne pas tenir d'audience.

Ont comparu

M[es] Michael A. Church et Denis W. Ellickson pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada;

M[e] Ron Hampel pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique.

I – Contexte et faits

[1] La CFTC est l'agent négociateur accrédité de l'unité des employés itinérants (mécaniciens de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage) (l'unité des MLCATAT) et d'une unité distincte de contrôleurs de la circulation ferroviaire (l'unité des CCF) qui travaillent pour CP Rail. Quatre conventions collectives distinctes s'appliquent aux divers groupes de l'unité des MLCATAT (« Comité général de rajustement »), lesquelles ont toutes expiré le 31 décembre 2011. La convention collective de l'unité des CCF a elle aussi expiré à cette date.

[2] Des avis de négociation pour le renouvellement de ces conventions collectives ont été donnés le 31 août 2011. Comme la négociation directe n'a pas permis aux parties de conclure une entente, l'employeur a envoyé un avis de différend à la ministre du Travail en février 2012. Les efforts de conciliation et de médiation n'ayant donné aucun résultat, le syndicat a déclenché une grève légale le 23 mai 2012. Le 31 mai 2012, le Parlement a adopté le projet de loi C-39, devenu la *Loi sur la reprise des services ferroviaires*, L.C. 2012, ch. 8 (la LRSF). Entrée en vigueur le 1[er] juin 2012, cette loi mettait fin à l'arrêt de travail et imposait l'arbitrage exécutoire comme moyen d'amener les parties à s'entendre sur les modalités de nouvelles conventions collectives.

[3] Un arbitre a été nommé en vertu de la LRSF, et la procédure d'arbitrage était en cours lorsque, les ou vers les 10, 17, 20 ou 26 septembre 2012 (selon le Comité général de rajustement), l'employeur a avisé par écrit qu'il avait l'intention d'annuler de nombreuses « ententes locales » (traduction) avec un préavis de 30 ou 60 jours et qu'il annulait immédiatement toutes les ententes verbales.

[4] L'employeur a aussi envoyé un avis de changement technologique, opérationnel et organisationnel (avis de changement) en vertu de la convention collective de l'unité des CCF le 26 septembre 2012. Cet avis informait le syndicat de changements qui allaient être effectués le ou après le 24 janvier 2013 et qui allaient entraîner l'abolition de cinq postes de contrôleurs de la circulation ferroviaire à Winnipeg. Dans une lettre datée du 26 septembre 2012, l'employeur a aussi informé quatre employés de l'unité des CCF à Calgary que leurs postes seraient abolis conformément à l'entente sur la sécurité du revenu.

[5] Dans sa plainte, la CFTC allègue que, en avisant qu'il allait annuler presque toutes les ententes locales écrites et verbales et en envoyant l'avis de changement, l'employeur a enfreint la LRSF ainsi que les alinéas 50*a*), 50*b*), 94(1)*a*), 94(3)*a*) et 94(3)*b*) et l'article 96 du *Code*.

II – Position des parties

A – Le syndicat

[6] La CFTC explique que, étant donné que l'employeur mène ses activités par l'entremise de nombreuses gares situées à différents endroits partout au pays, les parties négocient et concluent des ententes locales qui traitent de diverses questions propres à chaque gare. Bon nombre de ces ententes locales existent depuis des décennies, bien que les conventions collectives permettent généralement leur annulation par l'une ou l'autre des parties avec un préavis de 30 ou 60 jours.

[7] Les ententes locales portent sur toute une gamme d'aspects opérationnels et de conditions de travail, y compris les voyages d'entraînement, les rendez-vous médicaux, les ententes sur les trains de travaux, les ententes sur les services en commun, les ententes de subdivisions, la participation aux cours portant sur les règlements d'exploitation, les appels de dernière minute, les ententes sur les aiguilleurs, le paiement pour les retards, le paiement pour ramassage des trains, les postes temporairement vacants, la rémunération et les taux salariaux, l'attribution des

tâches et les droits, l'ordre d'appel et les congés accordés aux dirigeants syndicaux qui participent à des activités syndicales. Selon le syndicat, ces ententes locales sont essentielles puisqu'elles permettent d'interpréter les conventions collectives et de les appliquer quotidiennement dans chacune des gares.

[8] La CFTC affirme que l'employeur n'avait jamais fait part de son intention de mettre en oeuvre l'annulation généralisée des ententes locales et d'envoyer les avis relatifs aux postes de CCF avant de prendre ces mesures. Le syndicat trouve particulièrement scandaleux le fait que l'employeur n'a rien mentionné puisque les parties étaient en négociation collective depuis octobre 2011 et en arbitrage depuis le 1er septembre 2012. À son avis, en agissant ainsi, l'employeur a négocié de mauvaise foi, n'a pas respecté le gel prévu par le *Code*, est intervenu dans l'administration du syndicat et dans la représentation des employés par celui-ci et s'est conduit de manière intimidante et menaçante.

[9] Le syndicat soutient que la LRSF impose en réalité un gel semblable à celui que prévoit l'alinéa 50*b*) du *Code*. Il affirme que la LRSF a pour effet d'empêcher CP Rail de changer unilatéralement les conditions d'emploi des employés des unités de négociation que le syndicat représente. Selon le syndicat, le nombre d'ententes locales qui auraient été annulées et le moment que l'employeur a choisi pour procéder à ces annulations sont en dehors du cadre habituel du principe relatif au « maintien du statu quo » (traduction), et l'employeur doit discuter avec le syndicat de tout changement qu'il propose d'apporter aux conditions d'emploi des employés pendant que le gel prévu par la LRSF est en vigueur.

[10] Le syndicat s'appuie sur une décision de l'arbitre Michel Picher du Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (BAMCFC) datée du 28 septembre 2012 (dossier du BAMCFC n° 4117), dans laquelle l'arbitre a accueilli un grief présenté par le syndicat concernant le préavis de 30 jours donné par l'employeur en vue d'annuler un programme pilote sur la gestion de la fatigue. Dans cette décision, l'arbitre Picher a indiqué ce qui suit :

> À mon avis, l'article 6 du projet de loi C-39 a pour effet d'empêcher les parties de modifier elles-mêmes la convention collective pendant la période prévue par cette loi. Je ne vois pas comment il est possible de penser que la protection de la convention collective n'englobe pas la protection des modalités de la lettre d'entente du 23 octobre 2009. Parmi ces modalités figure le droit de l'une ou l'autre des parties de donner un préavis de 30 jours en vue d'annuler l'entente. Le projet de loi est entré en vigueur le 1er juin 2012, et il faut tenir pour acquis qu'il prolonge les diverses lettres d'entente entre les parties, lesquelles doivent être réputées faire partie de la convention collective, y compris la

lettre d'entente du 23 octobre 2009. Succinctement, le paragraphe 6(1) du projet de loi C-39 a en réalité prolongé la durée de la lettre d'entente, et il empêche l'une ou l'autre des parties de raccourcir cette durée, du moins jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective. Toute autre conclusion risquerait de perturber considérablement l'administration de la convention collective durant la période délicate prévue au paragraphe 6(1) du projet de loi C-39. La volonté du Parlement de prolonger la convention collective doit, à tout le moins, être considérée comme une intention de maintenir le statu quo. Autrement dit, le projet de loi C-39 retire aux parties le droit de donner un préavis de 30 jours pour annuler l'entente du 23 octobre 2009.

(traduction)

[11] Le syndicat fait valoir que, peu importe si une convention collective contient des dispositions expresses concernant la négociation ou l'annulation des ententes locales, la LRSF empêche l'employeur de changer les conditions de travail des membres d'une unité de négociation comme il est présumé l'avoir fait. Le syndicat affirme que les mesures prises par l'employeur ne contribuent pas au « maintien du statu quo ». L'employeur a, par le passé, fait part de son intention d'annuler une entente locale en particulier. Dans une telle situation, les parties se rencontrent et s'efforcent de régler la question, et l'annulation n'entre pas en vigueur avant que les parties se soient rencontrées. Selon le syndicat, l'annulation généralisée des ententes locales touchant l'ensemble du système est sans précédent. Le syndicat souligne que l'employeur n'a fourni aucune explication pour justifier les mesures qu'il a prises ou le moment qu'il a choisi pour le faire.

[12] Le syndicat fait valoir que les ententes locales sont de la même nature que la lettre d'entente sur laquelle l'arbitre Picher s'est penché dans le dossier du BAMCFC n° 4117 et que les principes énoncés dans cette décision devraient s'appliquer à toutes les ententes locales intervenues entre l'employeur et la CFTC.

[13] Le syndicat laisse entendre que les avis de changement envoyés par l'employeur à l'unité des CCF diffèrent des avis en cause dans les décisions invoquées par l'employeur pour appuyer sa prétention selon laquelle ses avis contribuent au maintien du statu quo. Selon les observations du syndicat, les avis de changement important en cause dans les décisions invoquées par l'employeur n'étaient pas reliés à un conflit de travail, ne faisaient pas partie d'une initiative globale visant l'ensemble de l'organisation et n'ont pas été envoyés alors que des lois semblables à la LRSF étaient en vigueur. Le syndicat fait aussi valoir que, selon les appendices A-37 et A-45 de la convention collective des CCF, le bureau des CCF de Rugby (Winnipeg) ne sera pas

déplacé ni fusionné avec les bureaux de Montréal ou de Calgary pendant la durée de la convention collective. Le syndicat soutient que la prolongation des conventions collectives rendue obligatoire par la LRSF vient aussi prolonger la validité de ces garanties.

B – L'employeur

[14] L'employeur fait valoir qu'il a donné un avis annonçant l'annulation d'un certain nombre d'ententes locales. Il affirme toutefois qu'il n'a pas annulé toutes les ententes locales à toutes les gares. Certaines des ententes locales sont toujours en vigueur. Il souligne que les ententes locales ont été conclues à différents moments, dans des endroits différents, par de nombreux gestionnaires et présidents locaux anciens et actuels, et qu'elles contenaient des dispositions d'annulation. Les ententes locales qui ne contenaient pas de dispositions explicites relativement à leur annulation ont été changées au moyen d'une entente de principe prévoyant une disposition explicite à cet égard, entente intervenue au cours d'une ronde de négociation précédente. Selon l'employeur, aucune des ententes locales ne contenait de dispositions indiquant qu'elles expiraient le 31 décembre 2011 ou qu'elles faisaient partie de la convention collective.

[15] CP Rail soutient qu'elle n'a enfreint ni le *Code* ni la LRSF. À son avis, l'arbitre avait tort lorsqu'il a affirmé, dans le dossier du BAMCFC n° 4117, que toutes les ententes écrites entre les parties étaient prolongées par les dispositions de la LRSF. L'employeur affirme que le paragraphe 6(1) de la LRSF ne prolongeait que les conventions collectives entre les parties dont la date d'expiration était le 31 décembre 2011 et ne prolongeait pas, comme l'arbitre l'a conclu, les autres ententes écrites qui n'expiraient pas à cette date. Il soutient que la LRSF ne limite pas la capacité de l'employeur de maintenir le statu quo, y compris le droit de l'une ou l'autre des parties de donner un préavis de 30 ou de 60 jours pour mettre fin à l'une ou à l'ensemble des ententes locales. Il fait valoir que l'établissement et l'annulation d'ententes locales font habituellement partie des activités quotidiennes dans le secteur des chemins de fer. Il fait aussi valoir qu'il n'est pas tenu d'informer la table de négociation nationale de son intention de changer des ententes locales ou que l'abandon d'une règle locale ne peut être négocié que durant la négociation des conventions nationales.

[16] CP Rail soutient aussi que, en dépit du fait que le syndicat affirme le contraire, les ententes verbales ou les « engagements d'honneur » (traduction) qui n'ont jamais été consignés par écrit n'ont pas été prolongés par la LRSF.

[17] Pour ce qui est de l'avis de changement envoyé à l'unité des CCF le 26 septembre 2012, l'employeur affirme qu'il a simplement suivi les dispositions de l'entente sur la sécurité du revenu en informant le syndicat d'un changement à venir. Personne n'a encore subi les conséquences de cet avis. L'employeur précise que l'avis découle d'une initiative opérationnelle locale et que l'entrée en vigueur est prévue le ou après le 24 janvier 2013, période à laquelle une nouvelle convention collective devrait être en place. La négociation d'avantages pour les employés touchés est prévue dans la convention collective. À cet égard, l'employeur soutient que la signification de l'avis concernant le changement qui entraînera l'abolition de postes au sein de l'unité des CCF constitue simplement le maintien du statu quo et rappelle ce que le Conseil a jugé acceptable dans la décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2004 CCRI 272.

[18] L'employeur soutient qu'il n'a pas enfreint les dispositions de la LRSF ni celles du *Code* et qu'il a tout simplement exercé les droits que lui confèrent les conventions collectives conformément au principe du maintien du statu quo. Il s'appuie sur la décision *BHP Billiton Diamonds Inc.*, 2006 CCRI 353, dans laquelle le Conseil explique l'objet de l'alinéa 50*b*) du *Code* :

> [36] Cet article du *Code*, communément appelé disposition sur le gel, vise essentiellement à maintenir un équilibre entre les parties pendant les négociations en privant l'employeur de sa capacité de modifier unilatéralement les conditions de travail, les droits et les avantages des employés (voir *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)). Il y a deux raisons de rechercher cet équilibre. La première est d'éviter que l'employeur ne mine l'autorité de l'agent négociateur aux yeux des employés qu'il représente en modifiant les conditions d'emploi, les droits ou les avantages existants. La deuxième est de permettre aux deux parties de négocier sur un même pied d'égalité (voir *Purolator Courrier Ltée* (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)).
>
> [37] La restriction imposée à l'employeur comporte deux exceptions : lorsque le syndicat donne son consentement ou lorsque le changement respecte le principe du « maintien du statu quo » ou satisfaisait à ce principe. Pour déterminer ce à quoi correspond le concept de « maintien du statu quo », le Conseil doit étudier les circonstances générales de l'exploitation de l'employeur.

[19] L'employeur soutient que les mesures qu'il a prises ne sont pas fondées sur un sentiment antisyndical et qu'elles n'ont touché d'aucune façon les dispositions de la convention collective qui permettent au syndicat de représenter ses membres. À son avis, aucune de ces mesures ne peut être considérée comme de l'intervention dans l'administration du syndicat. Il soutient que c'est au syndicat qu'il appartient de démontrer que l'employeur a intimidé les employés ou les a contraints à cesser d'adhérer au syndicat, et il affirme qu'aucune preuve à cet égard n'a été présentée au Conseil. L'employeur soutient que le simple fait de maintenir le statu quo ne peut constituer une violation du *Code*, et il demande que la plainte soit rejetée.

III – Analyse et décision

A – Ententes locales

[20] Les ententes locales écrites conclues par CP Rail et la CFTC régissent les conditions d'emploi, les droits et les privilèges des membres de l'unité de négociation dans chaque gare où elles s'appliquent. Ces ententes locales permettent aux représentants syndicaux locaux d'informer les membres du syndicat de la façon dont la convention collective sera interprétée et mise en application dans leur gare. Elles permettent aussi aux représentants syndicaux locaux de conclure avec une certitude raisonnable s'il y a matière à grief à l'échelle locale relativement à une mesure prise par l'employeur. À cet égard, les ententes locales écrites revêtent une importance particulière dans la relation syndicale-patronale, puisqu'elles contribuent à la bonne administration du syndicat et à la représentation par celui-ci des employés de l'unité de négociation.

[21] Dans la décision *Bell Canada*, 2001 CCRI 116, le Conseil a conclu que, en procédant à la mise en oeuvre unilatérale d'une politique touchant les conditions d'emploi des employés, l'employeur est intervenu dans la représentation des employés par le syndicat. Le Conseil estime que l'annulation généralisée par l'employeur de la plupart des ententes locales vient de la même façon nuire à la capacité de la CFTC de représenter les membres de ses unités de négociation. En outre, en annulant les ententes locales relatives aux congés accordés aux représentants syndicaux locaux pour s'acquitter de tâches syndicales, l'employeur est aussi intervenu dans la représentation des employés par la CFTC.

[22] Selon le Conseil, l'annulation des ententes locales aura une conséquence importante sur les membres de l'unité de négociation et sur leur agent négociateur. L'employeur n'a fait valoir aucun motif impérieux lié au service pour justifier la mise en oeuvre de son annulation généralisée des ententes locales. Par conséquent, le Conseil conclut que l'annulation généralisée des ententes locales par l'employeur constitue une violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*.

[23] Le syndicat allègue aussi que les mesures prises par l'employeur constituent une violation de l'article 50, des alinéas 94(3)*a*) et *b*) et de l'article 96 du *Code*.

[24] Le Conseil n'est pas en mesure de conclure que l'article 6 de la LRSF, bien qu'il vise manifestement à rétablir le statu quo entre les parties tel qu'il existait avant l'arrêt de travail, a eu pour effet de remettre en vigueur le gel prévu à l'alinéa 50*b*) du *Code*. Il est évident que ce gel avait déjà expiré à la date à laquelle l'arrêt de travail a débuté. Compte tenu de la décision du Conseil concernant l'alinéa 94(1)*a*) du *Code* et de l'ordonnance de redressement s'y rattachant, le Conseil estime qu'il n'est pas nécessaire de décider si l'entrée en vigueur de la LRSF a entraîné la création d'un nouveau gel indépendant.

[25] Aucun élément de preuve n'a été présenté au Conseil pour appuyer la prétention selon laquelle les mesures prises par l'employeur visaient à intimider, à menacer ou à contraindre des membres de l'unité de négociation ou en ont eu l'effet. Par conséquent, les parties de la plainte du syndicat alléguant violation des alinéas 94(3)*a*) et *b*) et de l'article 96 du *Code* sont rejetées.

B – Avis de changement envoyé à l'unité des CCF

[26] Contrairement à l'annulation des ententes locales, la mesure prise par l'employeur lorsqu'il a envoyé l'avis de changement à l'unité des CCF contribuait bel et bien au maintien du statu quo. Bien que, comme le soutient le syndicat, l'article 6 de la LRSF ait effectivement prolongé les garanties contenues dans les appendices de la convention collective des CCF prévoyant que le bureau de Rugby (Winnipeg) des CCF n'allait ni être déplacé ni être fusionné avec les bureaux de Montréal ou de Calgary pendant la durée de la convention collective, l'employeur n'a pas agi illégalement en envoyant à l'avance un avis annonçant des changements qui devaient survenir après l'expiration de la convention collective prolongée par la LRSF.

IV – Conclusion et redressement

[27] Le Conseil a conclu que les mesures prises par l'employeur lorsqu'il a annulé la plupart des ententes locales, le moment qu'il a choisi pour le faire et la façon dont il l'a fait constituent une violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*. Les parties trouveront ci-joint une ordonnance ordonnant à l'employeur de cesser la mise en oeuvre de l'annulation généralisée des ententes locales et de rétablir les ententes locales qui ont été annulées.

[28] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

Daniel Charbonneau
Membre

Robert Monette
Membre